

La seguridad y la salud en el trabajo conciernen a todos. Es bueno para ti. Es buen negocio para todos.

Análisis de los factores que determinan las prácticas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo en una selección de Estados miembros de la Unión Europea

Resumen ejecutivo

Índice

Introducción	1
Métodos.....	2
Resultados.....	2
Conclusiones.....	4

Introducción

El presente proyecto tiene por objeto aportar información que facilite el conocimiento de la influencia que ejerce el entorno en el que operan los centros de trabajo sobre el modo de gestionar la salud y la seguridad en el trabajo (SST). Este trabajo es una continuación de la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER), realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). La encuesta ESENER y el análisis secundario de sus datos mostraron que, si bien la Directiva marco 89/391/CEE tiene por objeto fijar los requisitos mínimos que permitan brindar a los trabajadores de todos los Estados miembros el nivel de protección común frente a los riesgos laborales, en los diferentes Estados miembros las disposiciones legislativas se aplican de manera diversa, por lo que la gestión de la SST en los centros de trabajo varía notablemente entre unos países a otros, así como en función de cada sector y cada tamaño de empresa. Todo ello no viene sino a corroborar la importancia del entorno en el que se realiza la gestión de la SST a la hora de determinar la forma y el planteamiento adoptados para dicha gestión. El entorno está definido por diferentes factores de contexto, como son: los hábitos legislativos, las relaciones laborales, la protección social, y el estilo y cultura. Además, concurren significativamente otros factores contextuales, como las infraestructuras de apoyo a la SST (por ejemplo, el acceso y la calidad de la información disponible y

los servicios de apoyo especializados); y elementos contextuales más amplios, como la coyuntura económica, la formación y las cualificaciones de los trabajadores, la estructura del mercado laboral y la organización del trabajo.

El proyecto toma como punto de partida la noción, ya asentada, de que, a efectos comparativos, es posible agrupar a los Estados miembros de diferente forma y en función de una serie de características que resultan de especial interés para este análisis. Sobre la base de los conocimientos actualmente disponibles respecto al contexto comparativos de la normativa en materia de SST, los investigadores seleccionaron siete grupos de países que reflejan a grandes rasgos similares influencias contextuales respecto al carácter y el estilo de la legislación, las relaciones laborales, los sistemas de protección social y otras características nacionales en el plano económico, social y legislativo que pueden influir en la operatividad de los requisitos legislativos en la gestión de la SST en el lugar de trabajo. Se trata de los siguientes grupos:

1. Europa central: Alemania, Austria, Bélgica, Liechtenstein, Luxemburgo, Países Bajos, Suiza.
2. Países nórdicos: Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega, Suecia.
3. Irlanda y el Reino Unido
4. Europa meridional/países latinos: España, Francia, Grecia, Italia y Portugal.
5. Europa oriental: Bulgaria, Croacia, Eslovenia, Hungría, Polonia, República Checa, República Eslovaca, Rumanía y Turquía.
6. Países más pequeños de Europa meridional: Chipre y Malta.
7. Estados bálticos: Estonia, Letonia, Lituania.

Se trata de grupos necesariamente amplios e inevitablemente el encaje de determinados Estados miembros particulares en determinado grupo resulta en algunos casos impreciso. Con todo, en términos generales se refleja que la aplicación de los enfoques de gestión de riesgos que constituyen el fundamento de la Directiva marco y forman parte de la evolución que ha seguido la normativa orientada a procesos en cuestiones

preventivas dentro de las diferentes tradiciones legislativas que es posible recopilar sobre la materia en el conjunto de la UE. Los autores del proyecto seleccionaron algunos Estados miembros incluidos en estos grupos para que los sometidos a estudio fueran representativos (de su grupo) a la vez que pragmáticos (es decir, que sus contactos y la información públicamente disponible permitieran realizar un estudio eficaz). Los Estados miembros seleccionados fueron los siguientes:

1. Europa central: Alemania.
2. Países nórdicos: Suecia.
3. Reino Unido.
4. Europa meridional/países latinos: España, Francia.
5. Europa oriental: Bulgaria.
6. Países más pequeños de Europa meridional: Chipre.
7. Estados bálticos: Letonia.

Métodos

Como continuación de ESENER, el proyecto tomó como base los tres ámbitos generales que constituían el núcleo de la encuesta y sus análisis secundarios posteriores: gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, gestión de los riesgos psicosociales y vías de participación de los trabajadores y sus representantes en estos dos ámbitos. Los objetivos del estudio eran los siguientes:

- Facilitar una descripción y un análisis razonado de los principales factores que influyen sobre el tipo de gestión de la SST llevada a cabo en los lugares de trabajo: es decir, el entorno.
- Analizar la influencia que ejerce dicho entorno sobre estos tres ámbitos generales: es decir, la influencia del entorno sobre las prácticas preventivas (SST) en los lugares de trabajo.

Para obtener estos resultados se adoptó un planteamiento pragmático e innovador en el que se combinaban diversos métodos, como la investigación documental, el análisis secundario de los datos recabados por ESENER y la recopilación de nuevos datos cualitativos. Para esta última parte se consideró de especial interés combinar dinámicamente los conocimientos técnicos especializados más destacados de cada uno de los Estados miembros seleccionados con las opiniones de especialistas tanto a escala de la UE como a escala internacional. Para garantizar este aspecto se formaron dos grupos de expertos. Un grupo de expertos nacionales y un consejo asesor, ambos integrados por expertos seleccionados de cada uno de los Estados miembros para el estudio. Este último órgano reunía asimismo a expertos de prestigio internacional procedentes de la UE y de otros países. El equipo de investigación del proyecto elaboró el marco de orientación y la síntesis de los datos pertinentes de ESENER para ayudar a los expertos nacionales en la elaboración de un documento en el que se describe cómo afectan las características del marco regulador, los hábitos heredados en materia de relaciones laborales y otros factores clave en la gestión de la SST por parte de las empresas en sus respectivos Estados miembros. Estos documentos fueron remitidos al Consejo Asesor antes de la celebración de un seminario internacional en el que tanto los grupos de expertos como

el equipo de investigación del proyecto analizaron y debatieron en más detalle toda la información incluida en los documentos y en los puntos objeto de investigación.

Tanto los documentos del seminario, como el nuevo análisis de los datos de ESENER efectuado por los investigadores sirvieron de base para elaborar los resultados y el contenido de este informe.

Resultados

Los resultados se centran en los tres ámbitos de especial interés para ESENER, a saber: gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, gestión de los riesgos psicosociales y participación de los trabajadores y sus representantes en estos dos ámbitos. En cada caso, los autores tuvieron en cuenta los factores que aparecían como determinantes habida cuenta de las diferencias entre los Estados miembros que emanaban de los datos de ESENER.

Gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

El primero de los cuatro análisis secundarios de la encuesta ESENER que precedieron a este proyecto generó un indicador compuesto del alcance de la gestión de la SST que permitió la caracterización de las empresas a lo largo de un continuum. En el momento de aplicar este indicador a los Estados miembros seleccionados, así como a los órganos reguladores de los que eran en gran medida representativos, surgieron variaciones significativas. En concreto, las empresas de Suecia y del Reino Unido, así como las del grupo de países nórdicos en términos más generales, obtuvieron puntuaciones medias más elevadas, indicio de que aplican un mayor número de medidas de gestión de la SST, mientras que en los estados bálticos, países de Europa central y países más pequeños de Europa meridional se obtuvieron las puntuaciones más bajas. En los países nórdicos, Irlanda y el Reino Unido, la presencia de disposiciones reglamentarias nacionales orientadas a los procesos, en las que prima un enfoque participativo de la gestión de la SST, es muy anterior a la Directiva marco (en torno a 20 años). Por tanto, las diferencias en los datos de ESENER indican que lo importante no es solo caracterizar el entorno mediante la implantación de objetivos en lugar de mediante enfoques legislativos preceptivos, sino también incluir el alcance y el grado en que tales enfoques se integran en el régimen reglamentario de un Estado miembro (es decir, el grado de correspondencia entre el enfoque comunitario basado en procesos y las instituciones, los sistemas y las estructuras ya vigentes en un país). En particular, aquellos sistemas normativos que acumulan una mayor tradición en materia de gestión de la SST participativa y basada en procesos (a los que, por tanto, afectó menos la aplicación de la Directiva marco) presentan mayores niveles de implantación de prácticas de gestión de la SST.

Los conocimientos técnicos especializados que aportaron los países al proyecto avalaron esta conclusión. Ahora bien, también revelaron que, dentro de este contexto más amplio, influyen otros factores y características. Operan a diversos niveles e incluyen, entre otros: la percepción de los costes que entraña la aplicación de la prevención SST y el cumplimiento de la normativa, incluida la percepción que de dichos costes tienen los empresarios (costes financieros, técnicos y

temporales), los trabajadores (la seguridad de su puesto de trabajo) y los responsables de la formulación de políticas a escala nacional y de la UE (la carga económica y administrativa para las empresas); la infraestructura de apoyo al alcance de las empresas (tanto en términos de información y de servicios especializados como de apoyo, supervisión y respeto de las inspecciones de trabajo); y la coyuntura económica y política en términos más generales (en particular, la crisis financiera y las variaciones correspondientes en el mercado de trabajo y los regímenes laborales).

Gestión de los riesgos psicosociales

La encuesta ESENER y el análisis secundario de sus resultados iniciales también pusieron de relieve la existencia de una estrecha relación entre la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y la gestión de los riesgos psicosociales. En concreto, las empresas que gestionaban correctamente los riesgos generales en materia de SST también gestionaban mejor los riesgos psicosociales, si bien estos últimos en mucha menor medida que los primeros. El análisis practicado por los expertos sobre los datos de la encuesta ESENER ratificó este vínculo jerárquico y volvió a poner de manifiesto las diferencias de nivel por lo que a la aplicación de las medidas de gestión de los riesgos psicosociales se refiere, con Suecia y el grupo de países nórdicos en la parte superior de la escala, y Chipre y los países más pequeños de Europa meridional en la inferior. Tomados en conjunto, los resultados indican que la gestión de los riesgos psicosociales puede considerarse un «subgrupo avanzado» dentro de la gestión preventiva de la SST en su conjunto y que, como tal, se ve inevitablemente influida por una serie de factores similares, aspecto que también han puesto de relieve nuestros expertos. Además, plantearon otros tres factores interrelacionados que influyen en la gestión de la SST, en particular en la gestión de los riesgos psicosociales, todos ellos centrados en el reconocimiento del riesgo y su importancia para la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores. En primer lugar, la práctica tradicional de cada país en materia de investigación preventiva (SST), tanto en términos generales como específicos, por lo que se refiere a los riesgos psicosociales y su gestión, son elementos esenciales para suscitar el debate e impulsar la formulación de políticas por parte de los responsables y los operadores en el ámbito de la SST, así como sociedad en un sentido más amplio, y lo mismo cabe decir en relación con el discurso nacional sobre la definición de prioridades en materia de SST a nivel social y político. En segundo lugar, la función de los interlocutores sociales es esencial no sólo para alimentar este debate en el sentido más amplio, sino también para facilitar la aplicación práctica de los conocimientos derivados de las investigaciones a la práctica del lugar de trabajo. En tercer lugar, la política y la legislación a escala comunitaria establecen importantes indicadores para los Estados miembros, quizá en particular para aquellos con una menor tradición investigadora y con conocimientos técnicos especializados a escala nacional.

Participación de los trabajadores en la gestión de la SST

Tanto la gestión de la seguridad y la salud como la gestión de los riesgos psicosociales se encuentran estrechamente vinculadas al tercer ámbito de interés: a saber, la participación de los

trabajadores en la gestión de la SST. El análisis secundario inicial de la encuesta ESENER, centrado en la representación de los trabajadores, llegó a la conclusión de que la participación de los trabajadores y sus representantes, junto a un nivel elevado de compromiso por parte de la dirección en lo que se refiere a la gestión de la SST, iba asociada por lo general a unos resultados positivos en materia de gestión de la seguridad y salud, tanto en sentido más general como, en concreto, en relación con los riesgos psicosociales. Además, el trabajo indicó que la participación de los trabajadores y el compromiso de la dirección eran más habituales en los países con un planteamiento más integrado de la gestión participativa de la SST desde sus sistemas reglamentarios, frente a los países en los que tales planteamientos son el resultado de cambios legislativos más recientes. Una vez más, este aspecto fue corroborado por un examen de los datos de la encuesta ESENER, en los que se apreció que la proporción de encuestados que respondieron que esta combinación clave de factores se aplicaba en su empresa era mayor en Suecia/países nórdicos y del grupo de Reino Unido/Irlanda que respondieron que esta combinación clave de factores se aplicaba en su empresa.

Con todo, de la investigación se desprende igualmente que, para los Estados miembros en los que la versión comunitaria de la reglamentación participativa basada en procesos encaja peor con sus propios modelos, la variación reflejaría disparidades estructurales en sus sistemas de relaciones laborales, así como en su grado de madurez. En consecuencia, en determinados sistemas más recientes o sometidos a considerables modificaciones, el papel de la representación en el lugar de trabajo no está ni muy desarrollado ni favorecido en lo que se refiere a la gestión preventiva SST (por ejemplo, en los países del antiguo bloque soviético); mientras que en otros sistemas muy desarrollados, la yuxtaposición del modelo europeo es delicada porque se basan en instituciones, estructuras y procesos en los que la conceptualización de la SST es muy diferente (sirvan como referencia los comités de empresa, que en Alemania juegan un papel crucial en la cogestión). Además, se detectó la fuerte incidencia de factores tales como la inspección reglamentaria, la dotación de recursos para formar e informar adecuadamente a los representantes de los trabajadores y la presencia de organizaciones sindicales fuertes y activamente implicadas a favor de la seguridad y salud.

Factores determinantes

Los datos de la encuesta ESENER, respaldados por los resultados de los informes nacionales elaborados por los expertos que participan en el proyecto, sugieren, por tanto, que la aplicación de medidas nacionales destinadas a transponer los requisitos de la UE en relación con la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo no es uniforme, ni en lo que respecta a la aplicación en la práctica ni a los resultados operativos. Se apreció que una serie de factores relacionados con el contexto y con el entorno influyen, de manera general, sobre las prácticas en materia de gestión de la SST, y, en particular, en relación con los riesgos psicosociales, así como sobre el papel de la representación y la consulta de los trabajadores en ambos ámbitos. Estos factores operan a varios niveles y conducen a resultados distintos en cada

Estado miembro, lo cual es reflejo de las diversas circunstancias y tradiciones inherentes a cada país. Se reparten en cinco grandes categorías:

- Influencias comunitarias y supranacionales, entre otras:
 - La Directiva marco y otras directivas.
 - Influencias políticas y estratégicas a escala más amplia (como la importancia concedida a la SST y la aplicación mínima de, por ejemplo, el acuerdo suscrito por los interlocutores sociales de la UE en relación con el estrés relacionado con el trabajo).
 - Los requisitos de «europeización» inherentes a la adhesión.
 - La crisis económica.
- La gobernanza y la normativa nacional y el sistema de SST:
 - Enfoque normativo (en particular, el grado de integración de los sistemas participativos orientados a los procesos dentro de los enfoques tradicionales, y las estructuras y disposiciones que favorecen diversas formas de participación y de consulta).
 - Influencias políticas y estratégicas de mayor calado (por ejemplo, el nivel de importancia que se concede a la SST, la desregulación y el papel de los profesionales de la salud en el trabajo, así como la amplitud y duración de investigación en la materia y la atención concedida a ámbitos específicos, como es el caso de los riesgos psicosociales).
 - La inspección de trabajo (por ejemplo, hábitos y variaciones en relación con el apoyo prestado, la atención, el modo de velar por el respeto de la normativa y la dotación de recursos).
- Relaciones laborales, sindicatos, organizaciones patronales y sus modos de actuación:
 - Participación de los trabajadores en la toma de decisiones (por ejemplo, acuerdos para la representación y consulta de los trabajadores, y equilibrio de fuerzas entre la mano de obra y el capital).
 - Diálogo social (en particular, los hábitos y el grado de madurez relativo a las relaciones laborales y la prestación de apoyo a los interlocutores sociales).
- Reestructuración económica:
 - Cambios en el plano económico, mano de obra y mercado laboral.
 - Tamaño de la empresa.
 - Costes (incluidos los costes de ejecución y aplicación de la normativa, de acuerdo con la percepción de empresarios y trabajadores).
 - Influencias políticas y estratégicas a mayor nivel (por ejemplo, en favor de la representación).
- Otros sistemas relacionados (por ejemplo, bienestar social, sanidad, etc.):
 - prioridad que se otorga a la SST y datos disponibles en la materia (por ejemplo, conocimiento —a escala del lugar de trabajo— de los conceptos y aspectos prácticos ligados a la gestión preventiva basada en procesos, y la disponibilidad de datos fiables sobre la SST).

- servicios especializados (en particular su calidad, independencia e implicaciones de cara a la especialización de las empresas).
- Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y otras instituciones.

Conclusiones

El proyecto ha permitido identificar cinco grandes categorías de factores determinantes que operan a diversos niveles e inciden de diferente manera en función de cada una de las circunstancias. No obstante, el elemento de contexto que se repite con más frecuencia en todos los países estudiados es el *cambio*. Los cambios registrados debido a la reestructuración y reorganización del trabajo y, a mayor escala, por la reestructuración y reorganización de los contextos económicos, reglamentarios, políticos y culturales en que se encuadra, comportan consecuencias para el funcionamiento de la gestión preventiva SST en general, riesgos psicosociales en particular, a la vez que afectan al papel de la representación de los trabajadores y, en consecuencia, influyen en la seguridad y salud, así como en el bienestar de los trabajadores.

Las constataciones muestran, en consecuencia, que los factores que determinan las prácticas de gestión de la SST operan en un entorno dinámico. Los **procesos de gestión** (en materia de seguridad y salud en general, y riesgos psicosociales en particular, así como de representación y consulta de los trabajadores en ambos ámbitos) ocupan el núcleo de este entorno y están estrechamente vinculados a otros elementos influyentes inmediatos identificados como los **sistemas nacionales de seguridad y salud** (en particular: los agentes sociales, caso por ejemplo de aquellos que representan intereses en materia de seguridad y salud de sindicatos y empresarios, los colectivos que abogan por la seguridad y salud en el trabajo, los organismos especializados y los profesionales de la SST, todos ellos constituyen en su conjunto el sistema científico, médico y jurídico; el análisis a nivel nacional sobre la gestión de la salud y la seguridad, que incluye las diferentes políticas de las partes interesadas y el debate sobre la reforma de legislación preventiva en materia de SST; y los procesos a través de los cuales se definen los problemas y las soluciones dentro del sistema científico/médico y jurídico, y cómo tal definición ejerce presión en los agentes formales de la toma de decisiones nacional en materia de SST). Por su parte, los **procesos de gestión** y los **sistemas nacionales de salud y seguridad** se encuentran bajo el influjo de otros tres parámetros que se influyen a su vez entre sí, a saber:

- **la gobernanza** en general, en la que elementos tales como la organización, la estructura y la línea de conducta en lo que se refiere a los niveles aceptables de incumplimiento y de conformidad y la regulación/desregulación afectan a las normas y en consecuencia a las prácticas en materia de gestión de la seguridad y la salud.
- **La relación entre el capital y la mano de obra**, en particular la estructura y el funcionamiento del mercado de trabajo y los cambios en la materia, la legislación laboral, la sindicalización, los sistemas nacionales de relaciones laborales y el nivel manifiesto de corporativismo evidente en los sistemas nacionales.

- El **sistema económico** nacional, y en particular el estado de la economía nacional, las modificaciones del perfil de producción (por ejemplo, el paso de la producción de bienes a la economía de servicios en los países objeto de estudio) y la reestructuración organizativa que constituye un elemento esencial de la evolución económica durante los últimos veinte años.

Como hemos indicado, este entorno no es estático sino que está sujeto a cambios continuos en el decurso del tiempo, cambios que en las últimas décadas se han acelerado y han influido profundamente en los factores que determinan las prácticas de gestión preventiva SST en todos los países estudiados. Entre dichos cambios cabe mencionar los siguientes:

- Los derivados de la globalización y sus consecuencias: la reestructuración del mercado de trabajo, los déficits presupuestarios y la reducción de la sindicalización.
- Los cambios operados a nivel de composición política de los gobiernos y de sus ramificaciones entre las políticas de los órganos reglamentarios y los agentes sociales, económicos e (incluso) profesionales.

Además, el conjunto de estos elementos sufre la influencia ejercida por la UE, así como otras influencias de carácter supranacional, tanto en el plano de las políticas preventivas en materia de SST como de la relación de dichas políticas con las políticas económicas y sociales comunitarias a nivel más general. Por otro lado, es importante resaltar que estos ámbitos de influencia en el entorno en el que se integran los procesos de gestión no sólo influyen directamente en la gestión de la SST en el lugar de trabajo, sino también mutuamente, y las consecuencias de esto y sus efectos combinados influyen a su vez en las prácticas de gestión de la SST en el lugar de trabajo.

Los autores del informe ponen claramente de manifiesto que son conscientes de las limitaciones del estudio. En primer lugar, puesto que el proyecto es de índole política y dispone de un plazo y un presupuesto limitados, se ha llevado a cabo en tanto que ejercicio destinado a explorar las expectativas de los expertos en relación con la política y los factores determinantes en materia de gestión de la SST. En consecuencia el informe no es fruto de una técnica analítica particular sino que presenta una síntesis de los puntos de vista de dichos expertos, y como tal debe considerarse un punto de vista de especialista fundado en un determinado número de fuentes que avalan las conclusiones y no como un análisis estrictamente basado en hechos. En segundo lugar, los datos cuantitativos en los que se apoya el proyecto presentan sus propias deficiencias. Como ya se ha reconocido, los datos de la encuesta ESENER proceden por lo general de empresas que operan «en el mejor nivel de gestión de la SST»; no incluyen las medidas directas de rendimiento en la materia y no pueden determinar la calidad o la eficacia de las medidas de gestión de la SST implantadas en el seno de una empresa. Otros datos avalados por la experiencia en materia de SST extraídos de este informe presentan las mismas limitaciones y, como proceden de fuentes diversas, no se prestan a comparaciones directas y además, en el mejor de los casos no ofrecen sino una perspectiva parcial de la situación. Con todo, las constataciones de los autores coinciden con las de varias otras fuentes y están corroboradas por los datos sobre lesiones en Europa, que efectivamente indican tasas de siniestralidad más bajas en los países que según el estudio presentan una mejor

gestión preventiva en materia de SST (es decir, los países nórdicos, el Reino Unido e Irlanda). En consecuencia, los autores consideran que sus constataciones están legitimadas y son sólidas, y que hay razones de sobra para utilizarlas como base de posteriores investigaciones cualitativas sobre los factores que determinan la gestión preventiva de la SST en el lugar de trabajo y los lazos entre aquellos que en el modelo analítico de los autores aparecen como elementos que influyen en los entornos dinámicos y en rápido proceso de evaluación en los que este tipo de gestión se practica.

Por último, a juicio de los autores, de su análisis se desprenden dos mensajes clave a la atención de los responsables políticos. El primero, que muchos de los factores determinantes de las buenas prácticas detectados en su estudio están sufriendo una evolución que tiende a debilitar su efecto positivo sobre la prevención SST. Es necesario que la estrategia actual y futura en materia de SST a escala de la UE tenga presente este punto. En segundo lugar, la incidencia en los Estados miembros de las directrices de la UE, ya sea en el plano normativo, económico o político, difiere considerablemente en función de las infraestructuras y procesos ya implantados a nivel nacional.

En el plano de la mejora de las buenas prácticas y la reducción de los daños ligados a riesgos profesionales, esto implica la necesidad de que los responsables políticos de la UE se muestren extremadamente sensibles a estas cuestiones en el momento de abordar estrategias supranacionales. Asimismo, sería erróneo suponer que se ha logrado una «posición común» respecto a los factores determinantes de las buenas prácticas en el conjunto de los Estados miembros de la UE. Por lo que respecta a la mejora de la prevención de daños y la calidad de la vida profesional de millones de ciudadanos europeos, las constataciones de los autores reafirman claramente la necesidad de que la UE aplique una sólida estrategia preventiva SST que aporte un impulso significativo y sensible con vistas a la continuación en el futuro de los esfuerzos nacionales en este ámbito.

Más información

El informe «Análisis de los factores que determinan las prácticas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo en una selección de Estados miembros de la Unión Europea, 2013» se encuentra disponible en:

<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/analysis-determinants-workplace-OSH-in-EU/view>

«Análisis de los factores que determinan las prácticas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo en una selección de Estados miembros de la Unión Europea, 2013» Anexo, disponible en la dirección web:

<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/annex-analysis-determinants-workplace-OSH-in-EU/view>

Puede encontrarse información adicional en:

<http://www.esener.eu>

Autores: David Walters, Emma Wadsworth (Universidad de Cardiff), Michael Quinlan (Universidad de Nueva Gales del Sur).

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) tiene como misión contribuir a que los centros de trabajo europeos sean más seguros, saludables y productivos.

La Agencia recoge, elabora y difunde información fiable, equilibrada e imparcial sobre seguridad y salud, y organiza campañas de sensibilización paneuropeas. Creada por la Unión Europea en 1996 y con sede en Bilbao, la Agencia reúne a representantes de la Comisión Europea, de los gobiernos de los Estados miembros, de las organizaciones de empresarios y trabajadores, así como a expertos destacados de cada uno de los Estados miembros de la UE y de terceros países.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Gran Vía, 33 - 48009 Bilbao, ESPAÑA

Tel. +34 944794360

Fax +34 944794383

Correo electrónico: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Oficina de Publicaciones

ISBN 978-92-9240-073-6



9 789292 400736